

WERKNEMER CIVIEL

Verhoging en mismatch pensioenleeftijden: oppassen en aanpassen

Per 1 januari 2013 komen er door de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd meerdere pensioenleeftijden. Het wordt er niet overzichtelijker op. De AOW-leeftijd, de pensioenleeftijd uit het pensioenreglement en de pensioenontslagdatum gaan uit de pas lopen. Er kan een tijdelijk inkomensgat ontstaan tussen loon, AOW-pensioen en aanvullend pensioen. Zonder aanpassing van pensioenleeftijd en pensioenontslagleeftijd dreigen discussies tussen werkgever en werknemer te ontstaan over einddatum arbeidsovereenkomst, ingangsdatum pensioen, inkomstenruwval en leeftijdsdiscriminatie. Het is oppassen en aanpassen geblazen.

Commentaar

Vanaf 1 januari 2013 is de AOW-leeftijd niet langer 65 jaar maar schuift hij een maand op (65 jaar en 1 maand). Door de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd gaat de AOW-leeftijd vanaf 2013 met tussenstapjes van maanden in 2019 66 jaar en in 2023 67 jaar worden. Vervolgens wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Er ontstaan 11 AOW-leeftijden (en daarna meer, afhankelijk van de levensverwachting). Wie jonger is krijgt op latere leeftijd zijn AOW-uitkering. Begripsverwarring over de pensioenleeftijd dreigt omdat de fiscale pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2014 67 jaar is (daarna gekoppeld aan levensverwachting) en dus afwijkt van de AOW-leeftijd. In vrijwel alle pensioenreglementen is de pensioenleeftijd 65 jaar zodat de AOW-leeftijd vanaf 2013 hoger is dan de reguliere pensioenleeftijd. Dat kan leiden tot een tijdelijk AOW-gat waarbij betrokkenen een maand AOW-missen. Bovendien gaat de AOW sinds 1 april 2012 in op de verjaardag, zodat een gat van 2 maanden mogelijk is omdat de meeste pensioenreglementen aansluiten bij de eerste dag van de maand waarop men 65 jaar wordt.

De pensioenleeftijd wordt gesplitst in minimaal twee pensioenleeftijden. Mijn verwachting is dat in de meeste pensioenreglementen zal worden aangesloten bij de fiscale pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Aansluiting bij de AOW-leeftijd levert uitvoerings- en administratieve ellende op doordat er zoveel verschillende AOW-leeftijden ontstaan. Pensioenfondsen die gebruik willen maken van het zogenaamde Septemberpakket Pensioenen, samengevat (1) spreiding van korting van pensioen en/of (2) een adempauze voor premiestijging, moeten de pensioenleeftijd in hun pensioenreglement al in 2013 hebben aangepast naar 67 jaar. Er ontstaan dan jaarlagen voor opgebouwde pensioenaanspraken op basis van 65 jaar en jaarlagen pensioenaanspraken op 67 jaar. Het overhevelen naar 1 ingangsdatum zorgt voor actuariael gepuzzel maar daar zal de praktijk wel een mouw aan passen. De fiscaal toegestane pensioenopbouw wordt beperkt tot 1,9% in eindloonregelingen en 2,15% in middel-

loonregelingen. Vreemd genoeg is er door de focus op de AOW-leeftijd relatief weinig aandacht voor die forse beperking van de fiscale ruimte voor pensioenopbouw.

Voor werkgevers dreigt per 1 januari 2013 het pensioenontslag nietig te worden. Het pensioenontslagbeding is een standaardbeding in de (collectieve) arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd. In een groot aantal gevallen staat daar nu 65 jaar in plaats van de meer veilige verwijzing naar de AOW-leeftijd. Algemeen aanvaard is dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het specifieke geval van pensioenontslag automatisch kan eindigen (zie ook HR 13 juli 2012 (Van de Pol c.s./KLM) zolang de einddatum aansluit bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Vanaf 1 januari 2013 is die datum opgeschoven naar 65 jaar en een maand. De werkgever met een einddatum van 65 jaar riskeert een claim van werknemers die stellen dat dit pensioenontslag leeftijdsdiscriminatie is. Werknemers hebben er bovendien belang bij om door te werken omdat ze anders een AOW-gat hebben. Mijn oplossing voor dit probleem is aanpassing van het pensioenontslagbeding zodat deze aansluit bij de voor betrokkene geldende vaste AOW-gerechtigde leeftijd. Met die clause sluit de werkgever aan bij de AOW-leeftijd (beperking risico leeftijdsdiscriminatie) en wordt de voor verschillende leeftijdscohorten verschillende AOW-leeftijd herleidbaar tot een individuele kalenderdatum. Makkelijker kan ik het niet maken maar dit lijkt me 'as good as it gets'.

Conclusie

De eerste stap uit het Pensioenakkoord is verhoging van de pensioenleeftijd. De verhoging van de AOW-leeftijd per 1 januari 2013 en de aangekondigde aanpassing van de pensioenrichtleeftijd dwingt sociale partners en pensioenuitvoerders tot actie. Stilzitten is niet langer een reële optie. De dreigende mismatch tussen AOW-leeftijd, pensioenleeftijd en pensioenontslagdatum betekent oppassen en aanpassen. Pensioenreglement en pensioenontslagbeding moeten tegen het licht worden gehouden. In deze bijdrage heb ik een voorzet gegeven hoe dat eruit kan komen te zien. De wijzigings- en medezeggenschapstrajecten kunnen of beter gezegd moeten worden gestart. De tijd dringt want 1 januari 2013 nadert snel.

Prof. mr. drs. Mark Heemskerk,
Hoogleraar pensioenrecht Radboud Universiteit
Nijmegen en advocaat bij Onno. F. Blom Advocaten.